

# GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin



INFO 04 (Wahlperiode 2012-2016)

16.04.2014

1. Neue Fakultätsstruktur
2. Neue Leitlinien zur Governance
3. Die Haushaltssituation
4. UniZensus und Lehrevaluation
5. Aktuelles vom Arbeits- und Gesundheitsschutz

## 1. Neue Fakultätsstruktur

Um die Inhalte einer neuen AS-Beschlussvorlage zur Umsetzung der Fakultätsreform (über die wir bereits im GPR-Info 3 berichteten und die im November 2013 vorgelegt wurde) gab es ein hartes Ringen.

Doch letztlich wurde die Einrichtung der drei neuen Fakultäten beschlossen und am 19. Dezember 2013 vom Kuratorium der Humboldt-Universität bestätigt. Daher gibt es seit dem 01. April 2014 je eine neue

- Lebenswissenschaftliche Fakultät (unter Einschluss der Institute für Biologie und Psychologie sowie der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät),
- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (unter Einschluss der Institute für Chemie, Geographie, Informatik, Mathematik und Physik) und eine,
- Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät (durch den Zusammenschluss der Philosophischen Fakultäten III und IV).

Erst im Nachgang zum Gründungsbeschluss wurde bekannt, dass die Wahl der neuen Gremien nicht mehr im Wintersemester 2014/15 realisiert werden kann. Das stellt die drei neuen Fakultäten nun vor die Herausforderung, bis voraussichtlich Juni 2014 ohne gewählte Fakultätsräte und Dekanate zu agieren. An ihre Stelle treten Gründungskommissionen, die in ihrer Stimmenverteilung allerdings nach dem gleichen Schlüssel zusammengesetzt sind wie die Fakultätsräte. Doch solche Gründungskommissionen sind weder im BerIHG noch in der HU-Verfassung gesetzlich verankert, was ihre Beschlüsse rechtlich angreifbar machen könnte.

Während zu Beginn der Debatte um eine Fakultätsreform vor allem darüber gestritten wurde, ob das postulierte Ziel einer Stärkung der nationalen und internationalen Wettbewerbsfähigkeit sowie eine Förderung von Kooperationsbeziehungen tatsächlich auf dem Wege einer veränderten Zusammensetzung von Fakultäten erreicht werden kann, oder ob sich neue For-

schungsfragen und –zusammenhänge nicht völlig anders herstellen, hört man solch inhaltliche Debatten in den letzten Monaten überhaupt nicht mehr. Letztlich wurde mit dem Grundsatzbeschluss über eine anzustrebende Fakultätsreform eine Lawine ins Rollen gebracht, die sich ab einem bestimmten Punkt der Entwicklung nicht mehr ohne Schaden für alle Beteiligten hätte anhalten lassen. Stattdessen muss es nun darum gehen, die Mitglieder der in Neugründung befindlichen Fakultäten in die Lage zu versetzen, ihre Aufgaben in Lehre und Forschung auch in den neuen Strukturen möglichst effektiv und gut wahrnehmen zu können. Besonders gefordert sind dabei die Fakultätsverwaltungen und die neuen Dekanate bzw. Gründungskommissionen. Aber auch die zentralen Verwaltungseinheiten der Universität sind schon seit einiger Zeit mit den Auswirkungen der Reform befasst und werden dies wohl auch noch eine ganze Weile sein.

Oft hört man die sicher berechtigten Fragen: Hätte man wirklich eine solche Eile an den Tag legen müssen? Wäre es nicht besser gewesen, die anstehenden Veränderungen mit wesentlich mehr Zeit vorzubereiten, die Strukturen erst zu schaffen und die Gremien erst zu wählen, bevor man die Neugründungen tatsächlich vollzieht? Doch die Würfel sind gefallen und solche Fragen heute müßig. Egal ob man die eingeleiteten Veränderungen für richtig oder falsch hält, das Rad lässt sich nicht zurückdrehen. Vielleicht bietet die aktuelle Entwicklung ja auch eine Chance, angesichts immer stärker wachsender Anforderungen an die Universitäten im Allgemeinen und die Fakultäten im Besonderen endlich konsequenter darüber nachzudenken, wie sich die Rahmenbedingungen und Strukturen an unserer Humboldt-Universität verändern müssen, um auch künftig Qualität in Lehre, Forschung und Dienstleistung garantieren zu können. Der Akademische Senat setzt jedenfalls – für zunächst 4 Jahre - eine Kommission ein, die die Governance- und Fakultätsreform begleiten und ggf. Vorschläge zur Optimierung der Verfahren bzw. zur Korrektur von Strukturen erar-

beiten soll.

Denn: „Wenn sich eine Tür schließt, öffnet sich eine andere; aber wir sehen meist so lange mit Bedauern auf die geschlossene Tür, dass wir die, die sich für uns geöffnet hat, nicht sehen.“ (Alexander Graham Bell)

## 2. Neue Leitlinien zur Governance

Am 11. März 2014 beschloss der Akademische Senat den zweiten Teil der Reformen an der Humboldt-Universität – die so genannte Governance-Reform, die die Definition von Grundsätzen für Planungs- und Entscheidungsprozesse, ergänzt um Regelungen zur Evaluierung der bereits eingeleiteten Veränderungen von Fakultätsstrukturen. Wer sich diese Grundsätze, einschließlich der damit im Zusammenhang stehenden Leitlinien zur Governance (als Anlage des AS-Beschlusses) gründlich durchliest und diese mit den Regelungen der HU-Verfassung vergleicht, wird feststellen, dass es sich eigentlich gar nicht um eine echte Reform im Sinne einer „größeren, planvollen und gewaltlosen Umgestaltung bestehender Verhältnisse und Systeme“ (siehe Wikipedia) handelt, sondern eher um eine Rückbesinnung bzw. versicherung auf bereits seit langer Zeit festgeschriebene Regeln von Offenheit, Transparenz, Beteiligung und Interessenausgleich. Der Akademische Senat verpflichtet sich dadurch gewissermaßen selbst auf eine striktere Einhaltung und Kontrolle dieser Regeln und empfiehlt dies zugleich anderen Gremien und Funktionsträgern der Universität.

Doch was beinhaltet der AS-Beschluss konkret? Hier einige Beispiele im Zitat:

- „Ziel ist es, Entscheidungsprozesse unter Beteiligung aller Mitgliedergruppen effizienter und transparenter zu gestalten, Interessenausgleich und die Findung von Kompromissen noch weiter zu fördern und damit die Kommunikationskultur an der Humboldt-Universität zu verbessern.“
- „Um die Entscheidungsgrundlage zu verbessern, stellt die Person bzw. das Gremium, die bzw. das eine Entscheidung zu treffen hat, so früh wie möglich fest, wer zum Kreis der per Mandat bzw. Zuständigkeit und der per wissenschaftlicher, verwaltungstechnischer, rechtlicher oder sonstiger relevanter Expertise Einzubeziehenden gehört. Gleichzeitig stellt die Person bzw. der Gremium den Kreis derjenigen fest, auf die sich die Entscheidung auswirkt.“
- „Die Dokumentation von Entscheidungen ist daher um die Information, welche Personen und Einrichtungen zu welchem Zeitpunkt über den Vorgang informiert wurden, um erfolgte Abstimmungen und ggf. um abgegebene Stellungnahmen zu ergänzen.“ (Bemerkung.: Dies ist bei AS-Vorlagen ab so-

fort unter dem neuen Punkt „Beteiligungen“ verpflichtend zu berücksichtigen.)

- „Nachdem die Vertreterin bzw. der Vertreter einer Fakultätsuntergliederung ein Votum der Untergliederung gegen einen Fakultätsbeschluss vorgelegt hat, soll eine Einigung, ggf. in Gesprächen mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, angestrebt werden. Ist innerhalb von zwei Wochen keine Einigung möglich und ist der Beschluss Grundlage für eine Beschlussvorlage des Akademischen Senats, wird ein universitätsinternes, vereinfachtes Mediationsverfahren eingeleitet. Gleiches gilt, wenn eine Fakultät widersprochen hat.“

Ob und inwieweit aus diesem Beschluss tatsächlich eine verbesserte Kommunikations- und Entscheidungskultur an unserer Universität resultiert, wird davon abhängen, wie lange sich die HU-Angehörigen und insbesondere ihre Gremienvertreterinnen und –vertreter diesmal an die von ihnen selbst gesetzten Regeln erinnern und die darin enthaltenen Selbstverständlichkeiten immer wieder einfordern. Denn Transparenz und Beteiligung sind nicht immer einfach zu realisieren. Mitunter fällt es schon schwer, im Vorfeld einer Entscheidung wirklich genau zu bestimmen, wer zum Kreis der zu Beteiligten gehört. Und die Dokumentation von Kommunikations- und Abstimmungsprozessen im Vorfeld einer Entscheidung verursacht Aufwand, den man in Kauf nehmen muss, wenn man den neuen AS-Leitlinien entsprechen will.

Insofern wird es spannend sein, wenn die neue AS-Reformkommission im Sommersemester 2015 erstmals über die Evaluation der vollzogenen Veränderungen berichten wird.

## 3. Die Haushaltssituation

„Aber der hat ja gar nichts an!“ Wer kennt ihn nicht, diesen Ausruf eines kleinen Jungen, der seinen Kaiser völlig unbekleidet vor dem Volke herumstolzieren sieht und der sich als Einziger traut, die im wahrsten Sinne des Wortes *nackte Wahrheit* laut auszusprechen.

Im Märchen von „Des Kaisers neue Kleider“ findet sich so manche Parallele zur aktuellen Situation der Universitäten und Hochschulen in Deutschland, die zwischen Exzellenz und permanenter Unterfinanzierung hin und her gerissen werden....

Erste Forderungen nach mehr Unterstützung durch den Bund sind schon seit geraumer Zeit zu vernehmen, denn in den letzten Jahren häufen sich die nicht mehr zu ignorierenden Probleme:

- permanent steigende Studierendenzahlen ohne eine auch nur ansatzweise Ausfinanzierung der Zuwächse,
- katastrophale bauliche Zustände von Hochschulgebäuden aufgrund fehlender Mittel für

die Bauunterhaltung,

- exponentiell wachsender Aufwand für den Kampf um knappe Ressourcen aus Exzellenzwettbewerben, Sonderprogrammen und Drittmitteltöpfen, in dessen Folge die Grundausrüstung der Hochschulen zusätzlich belastet wird ...

Auch der Humboldt-Universität geht es alles andere als gut, und das obwohl sie sich mit dem Namen „Exzellenzuniversität“ schmücken darf. Doch spätestens seit 2013 ist klar: Es gibt ein beträchtliches strukturelles Defizit, das aus unzureichenden Landeszuschüssen des Hochschulvertrages 2014-2017 resultiert. Die von den Berliner Universitäten angestrebte Ausfinanzierung des „Status Quo“ wurde nicht erreicht, auch wenn die Aufwüchse höher ausfielen als die für andere gesellschaftliche Bereiche. Jahr für Jahr fehlen den Berliner Hochschulen Millionen. Und zudem wurden sie auch noch gezwungen, dauerhaft zusätzliche Studienplätze zur Verfügung zu stellen, an der Humboldt-Universität sind es ca. 750 pro Jahr. Was das bedeutet, kann sich jeder nur allzu gut vorstellen: vollere Hörsäle und Seminarräume, schlechtere Betreuungsschlüssel, weiter wachsende prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Form von Lehraufträgen zur Aufrechterhaltung der Lehre.

Hinzu kommen diverse offene Fragen, die Prognosen zur Haushaltssituation der nächsten Jahre zusätzlich unsicher machen:

- Was passiert, wenn der Hochschulpakt II im Jahr 2015 ausläuft und damit womöglich die damit verbundenen Bundesmittel nicht mehr fließen?
- Welche Kosten bringt die vom Land geplante Lehrerbildungsreform mit sich und werden wenigstens diese zusätzlich vom Land getragen?
- Welche Umverteilungen ergeben sich ggf. zwischen den Berliner Hochschulen, wenn die Landeszuschüsse im Jahr 2016 erstmals nach den neuen Kriterien der leistungsorientierten Mittelvergabe verteilt werden?
- Welche Folgekosten ergeben sich aus den diversen Exzellenzprojekten der HU nach Auslaufen der aktuellen Förderperiode im Jahr 2017?
- Was geschieht, wenn der Bund nicht – wie von allen Hochschulen erhofft – erneut in die Hochschulbauförderung einsteigt?

Fragen über Fragen. Und es sollte auch nicht verschwiegen werden, dass nicht allein die Politik für die aktuelle Situation verantwortlich ist. Auch die HU selbst hat ihr Quäntchen dazu beigetragen: Wie konnte es z.B. sein, dass niemand in der Lage war, verbindlich festzustellen, in welcher Höhe uns Zusagen aus so genannten „zentralen Mitteln“ in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch binden werden? Warum wurde nicht schon vor Jahren darüber nachgedacht,

welche Konsequenzen die Verstärkung von Professuren aus Exzellenzprojekten u.ä. haben? Warum wurde die Strukturplanung für die HU immer wieder verschoben? Warum wurden Warnungen, dass finanzielle Rücklagen aus besseren Zeiten immer mehr zusammenschmelzen, nicht gehört?

Am deutlichsten wurde die aktuelle Haushaltsmisere wohl, als Ende des vergangenen Jahres bekannt wurde, welche Defizite die Fakultäten bei den sogenannten Personalkontingenten zu erwarten haben. Man sollte nicht die Augen davor verschließen, dass die notwendigen Sparanstrengungen in Form von verzögerten Nachbesetzungen frei werdender Stellen, von Nichtvertretungen bei planbaren Beurlaubungen o.ä. dazu führen werden, dass u.a. die Überlastung der HU-Beschäftigten wie schon seit Jahren wächst.

All dies lässt viele an der HU Tätige beunruhigt in die Zukunft schauen. Möge es gelingen, die Rahmenbedingungen in den nächsten Jahren so zu gestalten, dass niemand wie im Märchen rufen muss: „Schaut mal, die HU hat gar nichts mehr an!“

#### 4. UniZensus und Lehrevaluation

Durch die Verabschiedung der Evaluationsatzung im Sommersemester sowie ein ordentliches Mitbestimmungsverfahren zwischen der Universitätsleitung und dem GPR ist nach fast fünf Jahren die Nutzung der Software UniZensus für die Evaluation von Lehrveranstaltungen auf eine gesetzeskonforme Basis gestellt worden. Der GPR hat der Anwendung von UniZensus zunächst befristet für ein Jahr bis November 2014 zugestimmt. Für den GPR waren insbesondere Fragen des Datenschutzes sowohl für die Lehrenden als auch die Studierenden sowie die Softwareergonomie wichtig. Eine andere Priorität war es, auch aus Gründen des Datenschutzes, die Zahl der Betreuer/innen, die die Lehrevaluationsdaten bearbeiten, möglichst gering zu halten. Da die Lehrevaluation eine Daueraufgabe ist, soll die Betreuung möglichst von hauptberuflich Beschäftigten und nicht von studentischen Beschäftigten wahrgenommen werden.

Neben der Genehmigung von UniZensus hat der GPR im Interesse der Beschäftigten die in der Evaluationsatzung verankerten Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen wahrgenommen. Mit der Unterstützung der behördlichen Datenschutzbeauftragten, Frau Hoffmann-Holland, hat der GPR einen Katalog von zugelassenen Evaluationsfragen in deutscher und englischer Sprache genehmigt. Der GPR hat Fragen nicht zugelassen, die:

- nicht durch die Evaluationsatzung abgedeckt sind,
- eventuell zur Identifikation von Evaluations-

teilnehmer/innen führen könnte,

- eindeutig als Leistungskontrolle der Lehrenden statt als Evaluation der Qualität der Lehrveranstaltung einzuordnen sind.

Künftig sollen Fragen aus dem Fragenkatalog bei der Erstellung von Lehrbewertungen genutzt werden. Abweichende Fragen müssen gesondert durch den GPR genehmigt werden.

Am Ende des Sommersemesters wird über die dauerhafte Nutzung von UniZensus entschieden. Der GPR freut sich über Ihre Anmerkungen und Hinweise zur Anwendung von UniZensus aus Sicht der Betreuer/innen, Lehrenden oder Studierenden. Dies gilt auch für Anmerkungen zum Fragenkatalog in den anstehenden Lehrbewertungen.

## 5. Aktuelles vom Arbeits- und Gesundheitsschutz

### **Anzeige**

#### **Präsidium legt Grundsätze im Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement fest**

Das Präsidium legte am 28.02.2014 die Grundsätze für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an der Humboldt-Universität fest. Zu finden sind diese im AGUM "Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagementsystem" der Universitätsleitung.

<http://hu-berlin.agu-hochschulen.de/index.php?id=37>

Es geht um das verantwortungsvolle Handeln zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten der Universität.

#### **Zeit, mal wieder ins AGUM zu schauen:**

Siehe A – Z, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz Managementsystem (AGUM)

### **Anzeige**

#### **Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in Kraft**

Mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (2013, Teil I, Nr. 64) am 30.10.2013 ist die Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in Kraft getreten. Sie bewirkt weitere Rechtsklarheit, stärkt das Recht der Beschäftigten auf arbeitsmedizinische Vorsorge. Sie dient der rechtzeitigen Einleitung von Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten.

Der Arbeitgeber muss auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung mit den Betriebsärzten klären, was für die Beschäftigten als Pflicht- bzw. Angebotsvorsorge notwendig ist und Wunschvorsorge ggf. ermöglichen.

Wichtigste Änderungen sind u.a.:

- Psychische Gesundheit ist fester Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Klare Trennung der Vorsorge von Eignungsuntersuchungen
- Aktualisierung der Anlässe der Vorsorge
- Körperliche und Laboruntersuchungen sind nicht duldungspflichtig
- Unbedenklichkeitsbescheinigung entfällt – nur noch Nachweis der Pflichtvorsorge – Stärkung des Datenschutzes
- Stärkung der Wunschvorsorge und
- Erweiterung der Impfmöglichkeiten

Unsere Betriebsärztin, Frau Dr. U. Pohling, hat bereits Stellung genommen.

#### **Zeit, mal wieder ins AMZ zu schauen:**

Siehe A – Z, Betriebsärzte oder

[https://www.ta.hu-](https://www.ta.hu-berlin.de/563/res:18.03.2014-Arbeitsmedizinische-Vorsorge-ArbMedVV-31.10.2013-1395402213.pdf)

[berlin.de/563/res:18.03.2014-](https://www.ta.hu-berlin.de/563/res:18.03.2014-Arbeitsmedizinische-Vorsorge-ArbMedVV-31.10.2013-1395402213.pdf)

[Arbeitsmedizinische-Vorsorge-ArbMedVV-31.10.2013-1395402213.pdf](https://www.ta.hu-berlin.de/563/res:18.03.2014-Arbeitsmedizinische-Vorsorge-ArbMedVV-31.10.2013-1395402213.pdf)

### **Anzeige**

#### **Die Laborrichtlinien BGI/GUV-I 850-0 – „Sicheres Arbeiten in Laboratorien“ sind in überarbeiter Form verfügbar**

Eine Fortentwicklung der Richtlinien liegt vor. Entsprechend dem modernen Stand von Wissenschaft und Technik und von Arbeitsschutz und Medizin sowie den geänderten gesetzlichen Grundlagen (Gefahrstoff- und Biostoffverordnung) ergab sich die Notwendigkeit der Überarbeitung. Die jeweils aktuellen Änderungen finden sich zeitnah in der Online-Fassung. In einer Neuauflage der BGI/GUV-I 850-0 werden diese in die Druckfassung übernommen. Es empfiehlt sich nicht, einen Ausdruck der Online-Fassung aufzubewahren, da sich jederzeit Änderungen ergeben können. Das Referat Arbeits- und Umweltschutz informiert im Newsletter darüber.

#### **Zeit, mal wieder ins AUS zu schauen:**

Siehe A – Z, Arbeits- und Umweltschutz und Arbeits- und Umweltschutz Newsletter

Herausgeber:  
Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin  
Sitz: Monbijoustr. 3  
10117 Berlin - Mitte

Tel.: +49 30 2093-46650 / 46655  
Fax: +49 (0)30 2093-46646  
Internet: <http://www.hu-berlin.de/gpr/>  
E-Mail: [gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de](mailto:gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de)